

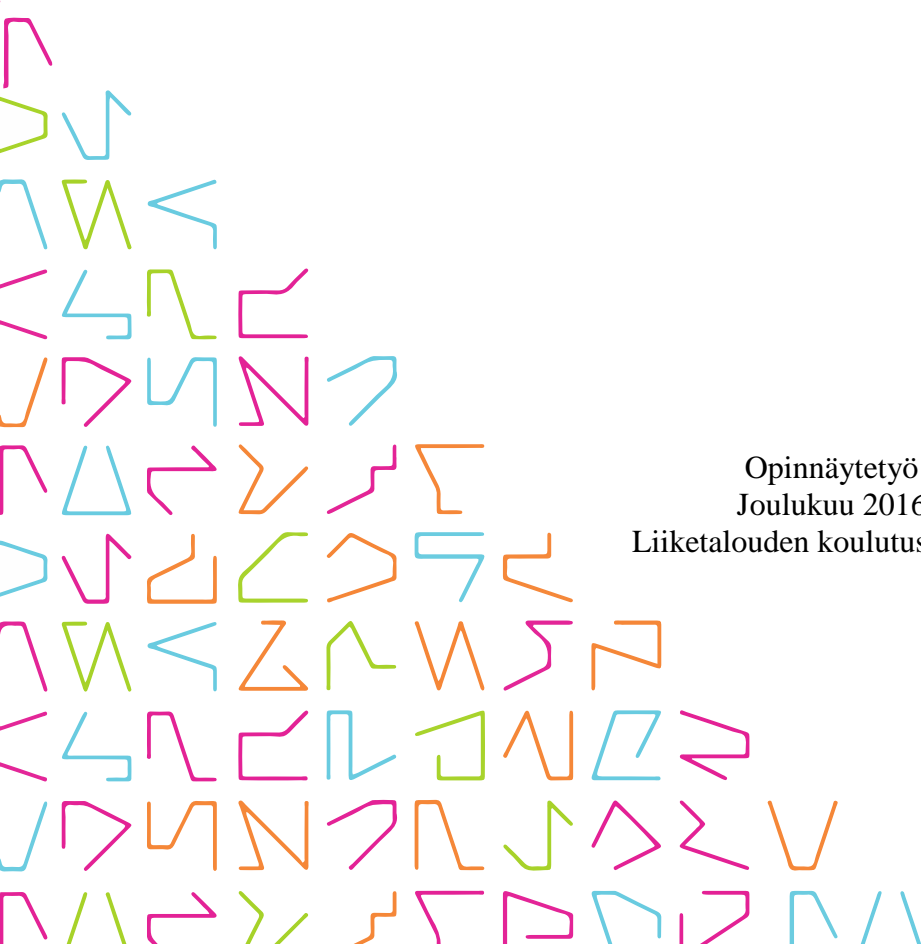


TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

Worldwide Friends - Veraldarvinir –organisaation perehdytysoppaan graafisen ulkoasun uusiminen ja sisällön päivitys

Minttu Jakku

Opinnäytetyö
Joulukuu 2016
Liiketalouden koulutusohjelma



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

JAKKU, MINTTU:

Worldwide Friends - Veraldarvinir –organisaation perehdytysoppaan graafisen ulkoasun uusiminen ja sisällön päivitys

Opinnäytetyö 19 sivua, joista liitteitä 25 sivua
Joulukuu 2016

Worldwide Friends –Veraldarvinir on Islannissa vuonna 2001 perustettu vapaaehtoistyö-organisaatio, joka järjestää kansainvälisiä työleirejä ympäri vuoden. Suoritin tradenomin tutkintoon kuuluvan työharjoittelujakson WF:ssä vuonna 2015 työskentelemällä toimistovirkailijan toimessa. Organisaation siihen aikaan käyttämä perehdytysopas oli sekä ulkoasultaan että sisällöltään sekava ja vaillinainen. Työharjoittelujakson jälkeen päätin ottaa tehtäväksi luoda perehdytysoppaalle uusi graafinen layout ja samalla rakentaa opinnäytetyö projektin ympärille.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli Worldwide Friends – Veraldarvinirin perehdytysoppaan ulkoasun uusiminen ja sisällön päivitys. Uuden perehdytysoppaan tuli olla helppolukuisen teos, joka antaa vapaaehtoiselle kaikki tarvittavat tiedot onnistuneen leiri-kokemuksen takaamiseksi. Opinnäytetyön tavoite oli organisaation perehdytysprosessin helpottaminen uuden oppaan avulla. Valmis teos palvelee WF:n palveluksessa jo työskentelevien ihmisten lisäksi tulevaisuudessa vapaaehtoisiksi haluavia ihmisiä. Perehdytysoppaan teossa käytettiin Adoben ohjelmia InDesign CC 2015 ja Photoshop CC 2015.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi entistä opasta raikkaampi ja selkeämpi 23 sivuinen teos. Uudessa perehdytysoppaassa otetaan lukija paremmin huomioon sen loogisen etenemisen ja kevyemmän rakenteen avulla.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration

JAKKU, MINTTU:

Creating a New Layout for the Guidebook of the Organisation Worldwide Friends –
Veraldarvinir

Bachelor's thesis 19 pages, appendices 25 pages
December 2016

Worldwide Friends – Veraldarvinir is an Icelandic non-profit organization established in 2001. WF organizes international work camps throughout the year. I worked for WF as a placement officer in 2015 and then simultaneously completed the training period that is part of the degree programme in business administration. At that time, the layout and content of the guidebook of Worldwide Friends – Veraldarvinir was disorganized and incomplete. After the training period I decided to create a new layout for the guidebook and write my thesis on the basis of this project.

The purpose of this thesis was to create a new layout for the guidebook of Worldwide Friends – Veraldarvinir, and update its content. The new guidebook had to be an easy to read opus that helps the volunteer in every way possible. The aim of this thesis was to ease WF's training process with the help of the new guidebook. The finished product serves WF's staff members and also all the people in the future who would like to be a volunteer. The programs used to make the guidebook were Adobe InDesign CC 2015 and Photoshop CC 2015.

The final outcome of this thesis was a 23-page guidebook that is fresher and more simple than the previous one. The new guidebook serves the reader better with its logical progress and lighter structure.

Key words: graphic design, training, functional thesis

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Taustaa	5
1.2	Työn tavoitteet, tarkoitus ja aiheen rajausta	5
1.3	Työn toteutus, työmenetelmät ja aineiston hankinnan menetelmä	6
2	TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ.....	7
2.1	Aiheiden valinta	7
2.2	Toimintasuunnitelma.....	8
2.3	Tietoperustan ja viitekehysten rooli	8
2.4	Toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamistavat.....	9
2.5	Tutkimusmenetelmien rooli.....	9
2.6	Kirjoittaminen.....	10
2.7	Arviointi	11
3	PEREHDYTYS TYÖPAIKALLA.....	12
3.1	Perehdyttämisen merkitys	12
3.2	Perehdyttämisen eri toimintakonseptit	12
3.3	Perehdyttämisen suunnittelun tärkeys.....	14
3.4	Perehdytys Worldwide Friends – Veraldarwinir –organisaatiossa.....	15
4	GRAAFISEN SUUNNITTELUN PERUSELEMENTIT	16
4.1	Visuaalisen linjan tärkeys.....	16
4.2	Typografia	16
4.3	Kuvat	17
5	POHDINTA	18
	LÄHTEET	19
	LIITTEET.....	20
	Liite 1. WF:n vanhan perehdytysoppaan kansilehti	20
	Liite 2. Esimerkkisivu WF:n vanhasta perehdytysoppaasta	21
	Liite 3. Uusi perehdytysopas	22

1 JOHDANTO

1.1 Taustaa

Worldwide Friends - Veraldarvinir on Islannissa vuonna 2001 perustettu vapaaehtoistyö-organisaatio, joka järjestää kansainvälisiä työleirejä ympäri vuoden. WF:n monipuolisille kaksiviikkoisille leireille osallistuu useita satoja vapaaehtoisia neljältä eri mantereelta. Organisaation palveluksessa on mahdollisuus työskennellä 3-8 kuukauden ajan leiriohjaajana, autonkuljettajana, hostellityöntekijänä tai toimistovirkailijana ruokaa ja majoitusta vastaan. Leiriohjaajaksi haluavia ihmisiä on yleensä runsaasti, joten hakemuksien sekä tiedusteluiden käsittely on toimistovirkailijalle ajoittain hyvin raskas tehtävä. Sähköpostitiedustelujen karsimiseksi on laadittu pitkäaikaisille työntekijöille perehdytysopas, johon vapaaehtoiset voivat tutustua ennen Islantiin matkustamista. (Worldwide Friends 2016.)

WF:n nykyinen opas on laaja, mutta samalla kovin sekava ja vajavainen. Toimistovirkailijan asema organisaatiossa on erittäin tärkeä, sillä työtehtäviin kuuluvat esimerkiksi hakemusten käsittely, kutsukirjeiden laatiminen (viisumeita varten), tietokannan ylläpito ja yhteistyökumppaneiden kanssa kommunikointi. Nykyisessä oppaassa toimistovirkailijaa koskevia asioita käsitellään ainoastaan muutaman lyhyen kappaleen verran. Työskentelin kyseisessä toimessa kuuden kuukauden ajan, joten tiedän täsmälleen miten haastavaa työ on, varsinkin ilman asianmukaista perehdytystä.

1.2 Työn tavoitteet, tarkoitus ja aiheen raja

Perehdytysoppaan uusiminen perustuu omaan ja Worldwide Friends – Veraldarvinir -organisaatiossa kanssani samaan aikaan työskennelleiden kollegoiden mielipiteeseen. Olimme yhtä mieltä silloisen oppaan sekavuudesta ja sen laajuudesta huolimatta koimme ohjeistuksen vaillinaiseksi. WF:n toimitusjohtaja Toti Ivarsson oli alusta alkaen kiinnostunut uudesta oppaasta ja valmis auttamaan kaikin mahdollisin keinoin. Nykyistä opasta on muokannut monta eri organisaatiossa työskennellyttä vapaaehtoista, joten lopputulos ei ole yhtenäinen.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda ulkoasultaan uusi, sisällöltään parannettu ja helpolukuinen perehdytysopas pitkäaikaisille vapaaehtoistyöntekijöille. Uuden oppaan oli annettava vapaaehtoiselle kaikki tarvittavat työkalut onnistuneeseen kokemukseen Islannissa, vastaukset yleisimpiin kysymyksiin ja ratkaisut ongelmatilanteisiin. Valmis tuote palvelee WF:n palveluksessa jo työskenteleviä tekijöitä sekä tulevaisuudessa vapaaehtoisiksi haluavia ihmisiä. Opinnäytetyön tavoite oli organisaation perehdytysprosessin helpottaminen uuden oppaan avulla.

1.3 Työn toteutus, työmenetelmät ja aineiston hankinnan menetelmä

Perehdytysoppaan uusi versio toteutettiin Adoben ohjelmilla: InDesign CC 2015 (opas) ja Photoshop CC 2015 (valokuvat). Worldwide Friends – Veraldarvinir –organisaation edellinen perehdytysopas sisälsi hyvin paljon valmista aineistoa, mutta siinä oli samalla paljon epäkohtia ja koko ulkoasu vaati korjausta. Minun tehtävänäni oli uudistaa oppaan graafinen ulkomuoto.

Opinnäytetyöraportin aineisto nojautuu pitkälti kirjallisuuteen ja perehdytysoppaan teko suorittamani kolmivuotisen ammatillisen tutkinnon oppeihin.

2 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

2.1 Aiheen valinta

Opinnäytetyöprosessin ensimmäinen vaihe on hyvän ja itselle mahdollisimman mieluisen aiheen löytäminen. Aiheen on oltava sidoksissa oman koulutusohjelman opintoihin, ja sen tehtävä on syventää opiskelijan vuosien varrella opittuja tietoja sekä taitoja. Mieluisa aihe myös motivoi opinnäytetyön tekijää erinomaiseen lopputulokseen. (Airaksinen & Vilka 2003, 23.)

Ei ole epätavallista, että useat opiskelijat ottavat yhteyttä vanhoihin työ- ja harjoittelu-paikkoihin opinnäytetyön toivossa. (Airaksinen & Vilka 2003, 23) Toimin samalla tavalla, otin yhteyttä tuttuun Reykjavíkissa toimivaan Worldwide Friends – Veraldarvinir –organisaatioon. Pääsimme toimitusjohtajan kanssa välittömästi yhteisymmärrykseen tulevasta työstä. Ensimmäisen kerran ajatus jatkaa yhteistyötä organisaation kanssa kuitenkin syntyi jo suorittaessani työharjoittelua samaisessa paikassa. Tiesin kolmannen työskentelykuukauden jälkeen haluavani auttaa tulevia vapaaehtoistyöntekijöitä parantamalla nykyistä perehdytysopasta. Varsinkin ensimmäisen kuukauden loputtomilta tuntuvien ongelmien ja umpikujien jälkeen tiedostin mahdollisuuden jatkaa yhteistyötä WF:n kanssa. Omien vaikeiden työkokemusten jälkeen organisaatiossa ajatus seuraavien vapaaehtoistyöntekijöiden työkuorman ja niin sanotun alkushokin lievittämisessä motivoi minua erittäin paljon.

Aiheen hahmottelu sekä ideointi olivat todella luontevaa aiheen mieluisuuden vuoksi. Aiheen kanssa kamppaileva opinnäytetyön tekijä voi miettiä seuraavia kysymyksiä: ”Mikä on aihealue, joka sinua alalla kiinnostaa?”, ”Mistä kiinnostuksesi aiheeseen on syntynyt?” ja ”Millaisia olisivat mahdolliset toteutustavat, joista voisit valita oman toteutustavan ideasi toteuttamiseen?”. (Airaksinen & Vilka 2003, 25.)

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on, että tekijä kykenee osoittamaan parhaimmat osaamisalueet jollakin koulutusta vastaavassa osa-alueessa. (Airaksinen & Vilka 2003, 24.) Opiskelin muun muassa graafista suunnittelua toisen asteen oppilaitoksessa vuosina 2006–2009 Tampereen ammattikorkeakoulussa innostuin graafisesta suunnittelusta uu-

delleen osallistumalla Lea Sirénin ”Graafinen viestintä 1” –kurssille. Tämän kurssin aikana harjaannutin vanhoja taitoja sekä opin uusia ja hyödyllisiä asioita. Päädyin suorittamaan myös jatkokurssin. Näillä kursseilla varmistuin omasta osaamisestani graafisen suunnittelun saralla ja kyvystäni luoda oikeaoppisesti toteutettu ja tyylikäs perehdytysopas.

Aiheelta vaaditaan lisäksi tiettyä ajankohtaisuutta tai sen täytyy olla vähintään tulevaisuuteen luotaava. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 23) Oman opinnäytetyön kohdalla se on molempia; opasta tarvitaan niin tällä hetkellä kuin tulevaisuudessakin.

2.2 Toimintasuunnitelma

Toiminnallisen opinnäytetyön tueksi tehdään useimmiten toimintasuunnitelma, jotta työn tavoitteet ja idea ovat varmasti harkittuja sekä perusteltuja. Suunnitelmassa käydään läpi tuleva työ, sen toteutustavat ja syy työn tekoon. Tällä dokumentilla opinnäytetyön tekijä osoittaa esimerkiksi toimeksiantajalle sitoutuneisuutensa työhön ja kykynsä johdonmukaiseen päättelyyn projektista ja sen tavoitteista. Toimintasuunnitelman ensimmäisessä vaiheessa selvitetään, mitä samankaltaisia ideoita alalta löytyy. Vanhaa ideaa ei kannata toistaa vaan on tuotettava mahdollisuuksien puitteissa jotakin uutta. Olennaisia kartoitettavia asioita ovat kohderyhmä, lähdekirjallisuus, tutkimukset sekä aiheeseen liittyvä yleinen keskustelu. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 26-27.)

Toimintasuunnitelman seuraavassa vaiheessa opinnäytetyön tekijä miettii konkreettiset keinot idean toteuttamiseen ja projektin aikataulun. Niin erilaisten ohjeistuksien ja oppaiden kuin minkä tahansa muun työn teossa on huomioitava kaikki siihen osaa ottavat henkilöt ja tehdä aikataulu sen perusteella joustavaksi. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 28.)

2.3 Tietoperustan ja viitekehyksen rooli

Opiskelijan tekemä tapahtuma tai tuote ei vielä yksinään riitä opinnäytetyöksi. Opinnäytetyön tekijän on osoitettava taitonsa yhdistää teoreettinen tieto ammatilliseen käytäntöön. Tekijän on pohdittava kyseisen alan teoriaa sekä käsitteitä ja näin kehittää alan ammattikulttuuria. Toiminnallisessa opinnäytetyössä täytyy miettiä mihin tietoperustaan tai

näkemykseen tukeutuen työn sisällölliset valinnat tehdään. Monesti teoreettiseksi näkökulmaksi riittää jokin alan käsite ja sen määrittely. Vankka teoria toimii erinomaisena apuvälineenä työtä tehdessä. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 41-43.)

2.4 Toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamistavat

Opinnäytetyön toteutustavan valinnassa opiskelijan on mietittävä, millä tavalla työ tulee palvelemaan kohderyhmää parhaiten ja minkälaisessa muodossa työn loppukäyttäjät saavat maksimoidun hyödyn. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 51.)

Tekemäni perehdytysopas hyödyttää tulevia vapaaehtoistyöntekijöitä parhaiten verkkojulkaisuna. Se ei pelkästään ole ympäristöystävällinen vaihtoehto vaan esimerkiksi organisaation verkkosivuille valmiiksi linkitetty perehdytysopas on helposti saatavissa, ja näin toimistotyöntekijän ei tarvitse lähettää opasta kaikille halukkaille erikseen.

2.5 Tutkimusmenetelmien rooli

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tiedon keräämisen keinot ovat samat kuin tutkimuksellisessa työssä, mutta tutkimuskäytäntöjä käytetään vähemmän. Toiminnallisessa työssä tiedonhankinnan apuvälineeksi voidaan tehdä selvitys, jos esimerkiksi opinnäytetyö halutaan tehdä kohderyhmälähtöisesti, mutta kohderyhmää ei vielä tarkoin tiedetä. Selvityksen avulla saatu tieto ja sen laatu turvataan käyttämällä tutkimuskäytäntöjä perustamalla. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 57.)

Määrällisen tutkimusmenetelmän keinoja opiskelija käyttää, jos opinnäytetyö vaatii paljon numeraalista tietoa. Kyseistä tietoa voi opinnäytetyön kohteesta johtuen kerätä joko sähköpostitse, puhelimitse, postitse tai paikan päällä esimerkiksi erilaisissa tapahtumissa ja julkisilla paikoilla. Opiskelijan on tarkoin mietittävä kysymyslomakkeen kohdat, jotta kaikki mitattavat asiat tulevat käsitellyksi ja vastaavat tutkimussuunnitelmassa asetettuihin tavoitteisiin. Lomakkeen uskottavuutta lisää siihen liitetty saatekirje mistä selviää muun muassa tutkimuksen tekijä(t), tarkoitus, kohderyhmä ja vastauksista saatujen tieto-

jen käyttö. Moni lomakkeen vastaanottaja tekee päätöksen vastaamisesta pelkästään saatteen perusteella; huolimattomasti tehty saatekirje heikentää luotettavuutta eikä motivoi lomakkeen täyttöön. (Airaksinen & Vilka 2003, 58-59.)

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä haetaan kirjoittamatonta faktatietoa haastattelujen avulla. Aiheesta johtuen tehdään yksilö- tai ryhmähaastattelu. Esimerkiksi koulutuspäivää järjestettäessä ryhmähaastattelu voi olla parempi ja nopeampi tapa selvitykseen kuin yksittäiset haastattelut. Yksilöhaastattelu toteutetaan joko lomake- tai teemahaastatteluna. Molemmat haastattelutyypit voidaan tehdä kasvotusten tai puhelinhaastatteluna. (Airaksinen & Vilka 2003, 63.) Käytin opinnäytetyöprosessin alussa laadullista tutkimusmenetelmää käymällä keskusteluja organisaatiossa työskennelleiden ihmisten kanssa kasvotusten ja sähköpostitse.

2.6 Kirjoittaminen

Toiminnallisen opinnäytetyön loppuraportin on täytettävä tutkimusviestinnän vaatimukset. Opinnäytetyöraportissa on esitettävä mitä, miksi ja miten opiskelija on lopputyönsä toteuttanut ja on esitettävä työprosessi, lopulliset johtopäätökset ja tulokset. Onnistuneessa raportissa kaikki seikat niin lähteiden merkinnästä argumentointiin kuin tekstin asiatyylisyydestä persoonamuotojen käyttöön on oltava ensiluokkaista. Parhaan lopputuloksen takaamiseksi raportti on hyvä tehdä vaiheittain ja ajan kanssa. Yhtäjaksoinen tekstin tuottaminen ilman useita välipäiviä säilyttää työn kriittisen punaisen langan. Hyvän rytmin ylläpito toimii muistin apuna eikä jo tuotettua tekstiä tarvitse käydä yhä uudelleen läpi. Kirjoittaja tulee ennen pitkää omalle tekstilleen ns. sokeaksi, joten on suositeltavaa luetuttaa raporttia usealle eri henkilölle prosessin edetessä. (Airaksinen & Vilka 2003, 65.)

Kirjoittamisen kanssa samanaikaisesti opiskelija etsii ja lukee tietoa eri lähteistä. Aineistoa valikoidessa on harkiten arvioitava tiedonlähteen tunnettuus, auktoriteetti sekä sen ikä ja laatu. Alalla tunnetun asiantuntijan luoma ajankohtaisen tuotoksen käyttäminen on eittämättä yksi parhaimmista ratkaisuista. Oiva keino saada lisää aineistoa omaan työhön on tarkistaa jo valitun lähteen kirjallisuusluettelo. Jos julkaisuun ei ole sisällytetty luetteloa

ollenkaan, se ei välttämättä ole kovin varteenotettava lähde. Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei ole oleellista lähteiden lukumäärä vaan lähteiden soveltuvuus sekä laatu. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 72.)

2.7 Arviointi

Toiminnallisessa opinnäytetyössä ensimmäinen arvioinnin kohde on työn idea. Ideaan voidaan laskea muun muassa aihepiirin tai ongelman kuvaus, teoreettinen viitekehys sekä kohderyhmä. Opinnäytetyön tekijän on esitettävä edellä mainitut asiat erittäin selvästi raportissa, jotta lukija ymmärtää välittömästi työsi ja varsinkin sen tavoitteet. Luetelluiden tavoitteiden saavuttaminen on tärkein osa toiminnallisen opinnäytetyön arviointia. Opinnäytetyön tekijän on hyvä myös käydä läpi ne tavoitteet, jotka jäivät saavuttamatta ja mitä tavoitteita muutettiin. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 154-155.)

Seuraava keskeinen arviointikohde on työn toteutustapa. Toteutustapoihin voidaan lukea aineiston kerääminen, faktojen pätevyyden tarkistamiseen tehty selvitys sekä keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Tapahtuman järjestämisessä arvioidaan kaiken järjestelyn onnistuminen, oppaiden teossa sen sijaan arvioidaan tekijän teknisiä taitoja sekä materiaallivalintojen onnistumista. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 157-158.)

Arvioinnin kolmas asia on oma arviosi prosessin kirjallisesta osuudesta ja sen kieliasusta. Tekijän täytyy tarkastella, miten kriittisen otteen on saavuttanut ja onko tuotettu teksti asiantuntevaa, johdonmukaista ja helppolukuista. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 159.)

3 PEREHDYTYKSEN TYÖPAIKALLA

3.1 Perehdyttämisen merkitys

Yritysten ja organisaatioiden perehdyttämisprosessi on muiden asioiden tavoin muuttunut vuosien saatossa. Nykypäivänä tiedostetaan, ettei työnopastaminen yksinään riitä tulokkaan koulutukseksi vaan siihen vaaditaan myös alku- ja yleisperehdyttämistä. Monet asiat muovaavat yritysten perehdytystä, ensi kädessä lainsäädäntö (työturvallisuuslaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, työsopimuslaki), yhteiskuntavastuu ja perinteet. (Kupias & Peltola 2009, 13-17.) Päivi Kupias ja Raija Peltola listaavat kirjassaan ”Perehdyttämisen pelikentällä” seuraavia yrityksen perehdytystä ohjaavia määreitä: tuloksellisuus ja kannattavuus, työhyvinvointi, organisaation uudistaminen ja työntekijän koko kapasiteetin hyödyntäminen. (Kupias & Peltola 2009.)

Perehdytys voi olla tarpeellista myös työntekijän pitkän poissaolon, kuten perhevapaan tai normaalia pitemmän sairausloman takia. Onnistunut perehdyttäminen koostuu työn aloittamisen helpottavista käytännön toiminnoista, uuden työntekijän osaamisen huomioinnosta sekä varsinaisesta opastuksesta työtehtävään, -ympäristöön ja koko yritykseen. On kuitenkin muistettava, että ”kaikkea työtehtävässä tarvittavaa osaamista ei ole mahdollista opettaa alussa ja uusi työntekijä siirtyy vähitellen yrityksen yleisen koulutuksen ja kehittämisen piiriin”. Kansantaloudelliset hyödyt ovat eittämättä suuret perehdyttämisen ollessa kunnossa; työntekijä voi henkisesti hyvin, sairastaa vähemmän ja pitää huolta työn tuottavuudesta. (Kupias & Peltola 2009, 18-20.)

3.2 Perehdyttämisen eri toimintakonseptit

Perehdyttämiskonsepteja on lukuisia erityyppisiä saatavilla kaikille tahoille yritysmuodosta riippumatta. Jokaisella perehdyttämismallilla on omat edut ja vaaransa. Vierihoidon perehdyttämisessä uusi työntekijä oppii työtehtävät seuraamalla kokeneemman työntekijän toimintaa. Tulokas saa rinnalleen henkilön kertomaan oman työnsä ohella tulokkaan tulevista työtehtävistä, yrityksestä ja henkilökunnasta. Perehdytettävä oppii tehtävät tekemisen yhteydessä ja ajan kuluessa. Perehdyttäminen on asianmukaista ja hyvää, kun

perehdyttäjä ottaa tehtäväkseen auttaa tulokasta, saa hänet tuntemaan itsensä tervetulleeksi yritykseen ja ennen kaikkea hallitsee opettamansa asiat. Vierihoidoperehdyttämisen epäonnistumisen vaaraa leppää perehdyttäjän harteilla samalla tavalla kuin perehdytyksen onnistuminenkin. Hänellä on oltava aikaa, kärsivällisyyttä ja varsinkin älyä sivuuttaa omat henkilökohtaiset ja mahdollisesti negatiiviset mielipiteensä sekä asenteensa perehdytysprosessin ulkopuolelle. (Kupias & Peltola 2009, 36-37.)

Malliperehdyttämisessä käytetään nimensä mukaisesti yrityksen tuottamaa valmista materiaalia perehdyttämisen tueksi. Nämä materiaalit voivat olla perehdyttämisohjelmia, tulosoppaita sekä perehdyttäjien muistilistoja. Malliperehdyttämisessä yrityksen henkilösasto ottaa osan perehdyttämisen vastuusta sekä huolehtii sen toimivuudesta ja kehittämisestä. Henkilösaston rooli painottuu uuden työntekijän yleisperehdyttämiseen eli esimerkiksi organisaatioon perehdyttämiseen ja ”tervetuloa taloon” -tilaisuuksien järjestämiseen, kun varsinainen työyhteisöön perehdyttäminen ja työnopastus kuuluvat työyksikön rooliin. Yritykselle on eduksi perehdyttämisen yhtenäistäminen, mutta vierihoidoperehdyttämisen opit täytyy säilyttää myös malliperehdytyksessä. Ohjeet, raamit ja mallit eivät yksinään riitä toivottuun lopputulokseen, jos perehdyttäjällä ei ole taitoja ja haluja saamaansa toimeksiantoon. (Kupias & Peltola 2009, 37-38.)

Yrityksen perehdyttämisprosessin nojautuessa valmiiden mallien varaan, on riskinä perehdyttämisen jäykistyminen ja eri yksiköiden kehitystarpeiden laiminlyönti. Tässä tapauksessa on suositeltavaa käyttää laatuoperehdytystä ja siirtää perehdyttämisen kehittäminen henkilösastolta työyksiköille laadun takaamiseksi. Yrityksen on päätettävä, kelle työyksikössä vastuu perehdyttämisestä annetaan ja kuka on sen halukas vastaanottamaan. Huonoimmassa tapauksessa vastuu siirtyy tiimille, jonka jäsenillä ei ole aikaa ja/tai osaamista kyseiseen tehtävään. Ideaalissa tilanteessa koko tiimi osallistuu prosessiin ja sen kehittämiseen. Kokonaisprosessin etenemisen kannalta on kuitenkin hyvä valita yksi henkilö koordinoimaan perehdytys. (Kupias & Peltola 2009, 39.)

Kupias ja Peltola kirjoittavat perehdyttämisen organisoimisesta: ”Myös perehdyttämistä voidaan organisoida massatuotannon asiakaskohtaistamisen periaatteiden mukaisesti.” Tässä tapauksessa kyseessä on räätälöity perehdytys. Tähän perehdyttämismalliin liittyvät tuotteet ja palvelut moduloidaan ja niistä kootaan uuden työntekijän tarpeita vastaava kokonaisuus. Henkilöstöhallinto ja työyksiköt tuottavat näitä kyseisiä moduuleja. Tulok-

kaan koordinoija kytkee eri moduulien perehdyttäjät uuden työntekijän perehdyttämisohjelmaan. Koordinoijana voi toimia esimerkiksi työyksikön esimies, kunhan hän tuntee yrityksen perehdyttämiseen liittyvät palvelut ja osaa rakentaa tulokkaalle toimivan perehdytysohjelman. Räättälöity perehdyttäminen ei ole valmis tuote vaan se edellyttää jokaisen uuden työntekijän osaamisen ja tarpeiden huomioonottamista. Perehdytettävän kanssa käytävä vuoropuhelu on ensisijaisessa asemassa tässä perehdyttämismallissa. Tulokkaan sitoutuminen työpaikkaan vahvistuu perehdytyksen aikana, kun hän tietää tulevansa kuuluksi. Tarkastikin räättälöity prosessi voi tosin kaatua, ellei perehdyttämisen koordinoija omaa vaadittavaa monipuolista erityisosaamista. (Kupias & Peltola 2009, 40-41.)

Viimeistä perehdyttämismallia kutsutaan dialogiseksi perehdyttämiseksi. Tiukasti määriteltyn tehtävään ja tiettyä osaamista vaativaan työhön tulevalle työntekijälle voidaan suunnitella yksityiskohtainen perehdytys. Joskus tulokkaan on tarkoitus tuoda uutta osaamista tulevaan toimenkuvaan, ja hänen koulutuksensa sijaan keskitytään työyksikön opimiseen. Tämä on tilanne, jossa perehdytys tapahtuu tulokkaan ja työyhteisön yhteiskittelynä, dialogisena perehdyttämisenä. Vastuu perehdyttämisen toteutuksesta siirtyy uudelle työntekijälle. Hänet on kuitenkin tutustettava kuin kuka muu tulo-kas tahansa ja käytävä läpi muun muassa yrityksen arvot. (Kupias & Peltola 2009, 41.)

3.3 Perehdyttämisen suunnittelun tärkeys

Työturvallisuuskeskus TTK:n palveluryhmän vuonna 2007 julkaisema opas ”Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus” kirjoittaa suunnittelusta seuraavasti: ”Suunnittelu on asioiden tietoista ja tavoitteellista pohtimista ennalta. Suunnittelun avulla pyritään vaikuttamaan tulevaisuuteen. Suunnitelmallisuus tuo johdonmukaisuutta ja tehokkuutta kaikkeen toimintaan, myös henkilöstön kehittämiseen ja perehdyttämiseen.”. Perehdytyksen tarkasti suunnittelematta jättäminen ei useissa tapauksissa tuota haluttua lopputulosta ja huolimattomalla toiminnalla voi sen sijaan aiheuttaa erinäisiä konflikteja, esimerkiksi perehdyttäjäksi nopeasti valittu tehtävään haluton työntekijä voi negatiivisella asenteella vaikuttaa tulokkaan käsitykseen työpaikasta. Perehdyttäjä toimii kuitenkin tulokkaalle eräänlaisena ”personal trainerina” ja valmentajana, joka auttaa uutta työntekijää ajoittain rikkomaan arkiset rutiinit, visualisoimaan tulokkaan menestysmahdollisuudet ja tarvittaessa rentoutumaan haastavien tilanteiden jälkeen. (Thorne & Mackey 2007, 157.)

Yrityksessä on oltava kehittymisen tavoitteet mietittynä ennen perehdytyksen suunnittelun alkua. Kehittämisen painopisteenä voi toimia esimerkiksi perehdyttäjien ohjaaja-taitojen kehittäminen tai tiimikohtaisten perehdyttämisprosessien jatkuva kehittäminen. Suunnittelussa voidaan erottaa perehdyttämisen yksilöllinen ja systemaattinen suunnittelu. Harvoissa yrityksissä kyetään laatimaan jokaiselle henkilölle yksityiskohtainen suunnitelma, mutta keskitetysti tuotetuista perehdyttämissuunnitelmista on iso apu perehdyttämistyötä tekeville henkilöille. Systemaattisessa suunnittelussa huomioidaan koko yritys tai työyksikkö ja tuotetaan perehdyttämismateriaalia sekä –suunnitelmia perehdyttämisen tueksi. Monille samoissa työtehtävissä oleville työntekijöille samat ohjeistukset ovat kaikista hyödyllisimpiä. (Kupias & Peltola 2009, 87-88.)

3.4 Perehdytys Worldwide Friends – Veraldarvinir –organisaatiossa

Worldwide Friends – Veraldarvinir –organisaatiossa ehdottomasti perusteellisimman perehdytyksen saavat leiriohjaajat. Pääasiallisesti organisaatio vastaanottaa kahdesti vuodessa suuren määrän vapaaehtoisia, jotka suorittavat kaksiviikkoisen koulutusjakson. Leiriohjaajien koulutus tapahtuu pienessä islantilaisessa kunnassa nimeltä Hveragerði, joka sijaitsee 45 kilometrin päässä maan pääkaupungista Reykjavíkistä. Koulutuksen aikana työskennellään viisi päivää viikossa kasvihuoneella ja työpäivien jälkeen seuraa teorialuentoja sekä ryhmähenkeä parantavia harjoituksia.

Perehdyttämiskonsepteista organisaatio käyttää kiistatta vierihoitoperehdyttämisen mallia. WF:ssä työskennellessäni pystyin vaivatta erottamaan motivoituneen ja energisen perehdyttäjän saaneet vapaaehtoiset väsyneen perehdyttäjän alaisista. Kärsimättömän ja negatiivisen perehdyttäjän asenne valitettavasti tarttui uusiin vapaaehtoisiiin nopeasti.

4 GRAAFISEN SUUNNITTELUN PERUSELEMENTIT

4.1 Visuaalisen linjan tärkeys

Yrityksillä, organisaatioilla ja yhteisöillä on yleisesti oma tunnettuutta vahvistava visuaalinen linja. Visuaalisen ilmeen suunnittelu ulkoistetaan usein ammattigraafikolle tai mainostoimistolle laadukkaan jäljen varmistamiseksi. Yhtenäisen graafisen linjan tehtävänä on tukea yrityksen identiteettiä, erottua kilpailijoista ja viestiä tavoitteista sekä arvoista. Toimiva visuaalinen ilme ei synny hetkessä ja sen tulee kestää aikaa. Sen hetkisen trendin perusteella luotu graafinen tyyli ei välttämättä ole uskottava muutaman vuoden kuluttua. Vakiintuneen ilmeen radikaali muokkaaminen ”uuden ajan paineessa” voi haitata yritysimagea hyvinkin paljon. (Pesonen 2007, 6.)

Graafinen ohjeisto on opas missä kuvataan yrityksen visuaalisen ilmeen elementit. Ohjeisto pitää sisällään vähintään yrityksen logon, tunnusvärit tarkalleen määriteltynä CMYK- ja PMS-väreinä ja kirjaintyypit. Ohjeisto helpottaa käytännön tilanteissa esimerkiksi lehti-ilmoitusta tai esitettä tehdessä. (Pesonen 2007, 7.)

4.2 Typografia

Markus Itkonen toteaa kirjassaan ”Typografian käsikirja” noudattavansa seuraavaa määritelmää: ”typografia tarkoittaa tekstin valmistamista tai sen muotoilua valmiilla – ennakoon valmistetuilla – kirjaimilla. Lyhyimmillään typografian määritelmä voisi olla ”kirjaintyyppien valinta ja käyttö.” Kirjaintyyppien valinta on tärkeää, koska se vaikuttaa suoraan tekstin luettavuuteen ja julkaisun ulkonäköön. Kirjainperheiden käyttö varmistaa sen, että julkaisuun saadaan juuri oikea määrä vaihtelua, menettämättä eri tekstiosuuksien yhtenäisyyttä. (Itkonen 2012, 11-19.) Mitä enemmän julkaisussa on tekstiä, sitä enemmän on kiinnitettävä huomiota tekstin selkeyteen ja luettavuuteen. Painotuotteessa toimiva kirjaintyyppi ei välttämättä sovellu tietokoneen näytölle. Näytöllä pienikokoiset kirjaimet eivät toistu selvinä näytön pikselitiheyden takia. Hyvä tietokoneen näytölle sopiva kirjaintyyppi on yksinkertainen, muodoltaan avoin ja merkkiväliltään väljä. (Itkonen 2012, 70.) Tekemääni perehdytysoppaaseen valitessani sopivia kirjaintyyppejä, minun oli keskeyttävä luettavuuden lisäksi mitkä fontit soveltuvat tietokoneen näytölle parhaiten oppaan ollessa verkkojulkaisu.

Adoben InDesign CC 2015 –ohjelmalla on erittäin laaja valikoima erilaisia kirjaintyypejä, joista voi vaivatta valita itselle tai toimeksiantajalle mieluiset tyylit.



KUVA 1. Perehdytysoppaan kirjaintyytit vas. SignPainter ja Shree Devanagari 714

4.3 Kuvat

Julkaisun asiatekstin tueksi on suositeltavaa lisätä havainnollistavia kuvia, jotka houkuttelevat lukijan tutustumaan artikkeliin ja helpottamaan viestin perillemenoaa. Kuva voidaan pääasiallisesti sijoittaa kahteen eri ryhmään sen tarkoitetun tehtävän perusteella. Kuva on dekoratiivinen eli koristeellinen jos sen tehtävänä on luoda julkaisulle tietty ilme ja informatiivinen, kun halutaan esittää uutta tietoa lukijalle. Onnistunut kuvitus sisältää molempien ryhmien ominaisuuksia: välittää halutun viestin sekä rikastuttaa teoksen ulkoasua. Kuvat voivat olla myös todistamassa tekstissä kerrotun asian olemassaoloa tai tilaisuuden tapahtumista. Yleisesti dokumentoivana kuvana toimii valokuva. (Pesonen 2007, 48.)

Perehdytysoppaassa on käytetty ainoastaan itse ottamiani valokuvia. Valokuvasin oppaaseen materiaalia eri vuodenaikoina ympäri Islantia, aina vuoden 2015 tammikuusta kuluvan vuoden huhtikuuhun. Halusin tehdä oppaasta värikkäämmän sekä kutsuvamman käyttämällä runsaasti kuvitusta. Worldwide Friends – Veraldarvinir – organisaation edellinen perehdytysopas oli laajuudeltaan peräti 55 sivua, joista vain viidesosa sisälsi valokuvia. Oppaassa käytetyt valokuvat olivat resoluutioltaan heikkolaatuisia ja niiden alkuperää ei voitu todistaa.

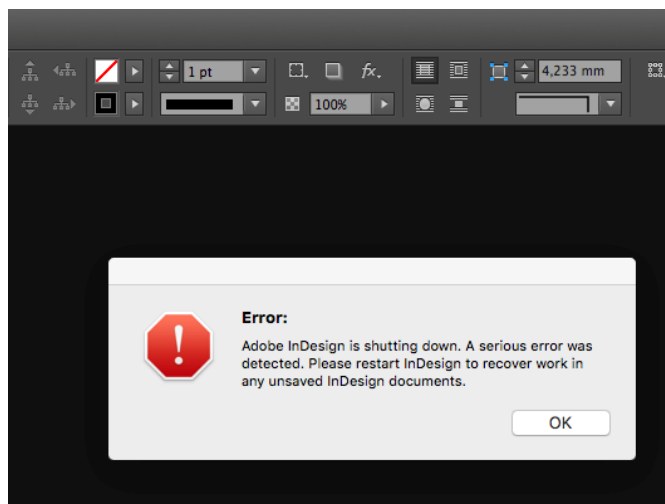


KUVA 2. WF:n edellisen perehdytysoppaan valokuvia

5 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessin varrella jouduin valitettavasti kohtaamaan useita yksittäisiä ongelmatilanteita. Suurin kompastuskivi oli ehdottomasti aikataulun venyminen moneen eri otteeseen niin itseni kuin toimeksiantajayrityksen puolesta. Muita ongelmatilanteita esiintyi käytettävien tietokoneohjelmien kanssa sekä työtilojen (Mac-luokkien) käyttömahdollisuuksien vuoksi.

Opinnäytetyön aikataulun venymisestä huolimatta olen tyytyväinen perehdytysoppaan ulkonäköön. Asetin työlle tarkoitukseksi Worldwide Friends – Veraldarwinirin perehdytysoppaan ulkoasun uusimisen sekä sisällön päivityksen ja mielestäni onnistuin siinä. Muunsin WF:n perehdytysoppaan vanhentuneen, tylsähkön ulkoasun ilmavammaksi, visuaalisesti rikkaammaksi, katseenkiinnittäväksi kokonaisuudeksi. Suurimmat eroavaisuudet oppaiden välillä ovat värimaailma, valokuvat, tekstin määrä sekä sen jäsentely. Opinnäytetyöprosessin alkuaikoina olin hyvin kiinnostunut kirjoittamaan oppaan tekstejä uusiksi, mutta ajanpuutteen vuoksi jouduin jättämään tekstin tuottamisen ja tyytymään valmiiseen sisältöön. Välillä hyvinkin pikkutarkkana ihmisenä olisin hionut oppaan lopputulosta huolitellummaksi, mutta tästäkin seikasta oli luovuttava todella tiukan aikataulun takia.



KUVA 3. Ongelma InDesign CC 2015 -ohjelmassa

LÄHTEET

Itkonen, M. 2012. Typografian käsikirja. 4. painos. Helsinki: RPS-yhtiöt.

Kangas, P. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1. painos.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

Pesonen, E. 2007. Julkaisijan käsikirja. 1.painos. Jyväskylä: WSOY: Docendo.

Thorne, K. & Mackey, D. 2007. Everything you ever needed to know about training. 4. painos. Lontoo: Philadelphia: Kogan Page.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Worldwide Friends – Veraldarvinir. 2016. Luettu 01.09.2016. wf.is.

LIITTEET

Liite 1. WF:n vanhan perehdytysoppaan kansilehti

WF ICELAND 2016



Practical handbook for workcamp-coordinators



Liite 2. Esimerkkisivu WF:n vanhasta perehdytysoppaasta

This is an example for one of the many unusual Icelandic jokes. It has long been said that the Icelanders have no sense of humor at all. The grim-faced expression that is the norm (born of facing into the winter wind) rarely cracks into a smile. But Icelanders do have their own humor. It is derived from odd people and odd situations, with a special fondness for the surreal. As might be expected from a people with a long tradition of literacy, it also relies heavily on word play and spontaneity. In that sense it is akin to British humor, with puns and spoonerisms featuring strongly. A fine example of this is the description of two farms in the south of the country. For reasons lost in time one is called Grave. The other is called On the Edge of the Grave.

Much of the humor is kindly. Icelanders do have two groups of unfortunates however whom they make the butt of acerbic humor. They tell jokes about the over-healthy Norwegians and their passion for sport. But mostly they joke about the inhabitants of Hafnarfjörður (the so called Hafnics), a town a few miles from Reykjavík. The tone of the humor is such that the Hafnics tell the jokes too and have even turned them to their advantage. A Friends of Hafnarfjörður Society has been formed to promote the tall stories and so gain commercial advantage, and the best Hafnie jokes are now told by Hafnics themselves.

"The Icelandic expression for when the pavements are slippery is that they are covered in 'flying ice'. If the weather forecast predicts flying ice, Hafnics sit outside in the cold all night, their eyes glued to the heavens for fear of missing the strange spectacle. "

"When Hafnics walk by pharmacies they try to do so as quietly as possible so as not to wake the sleeping pills."

b) The hold of the huldufólk



Although it is not obvious to every visitor to the island, Iceland is inhabited by a whole host of folk besides the Icelanders. There are elves, which are about the size of ordinary people but mostly stay hidden from view. They live in hills. There are trolls. Unlike Norwegian trolls, the Icelandic troll is not small and ugly and does not live under a bridge in mortal fear of billy goats. Icelandic trolls are 10 to 12 feet tall and live in mountains. And there are dwarfs. Icelandic dwarfs are as tiny as might be expected and live in rocks. Collectively this army is known in Icelandic as huldufólk – hidden people, and their dwellings are easy to spot: they are exceptionally beautiful rocks, mountains and hills.

The visitor who thinks that all is nonsense underestimates the hold the tales of hidden people have on the Icelandic mind. The landscape is so awesome that human beings cannot help but feel insignificant in relation to it. This was exacerbated by the early settlers living a life of solitude, well separated from their neighbors. (The farms had to be large as the soil was poor.) Brought up on tales of the Viking past, of a world peopled with curious gods and superheroes, it is understandable that the Icelanders saw the land as the home of supernatural beings. Belief runs so deep it is difficult to separate myth and reality. The main road from Reykjavík to Selfoss bears left for no apparent reason a few miles beyond Hveragerði, near a church on the right. It does this in order to avoid an elf hill. Even now, town streets are aligned to avoid elf hills and dwarf rocks. Past experience has taught the people that it is useless to attempt to build over a huldufólk site. Bulldozers will fail, hammers will break, and nothing can be done to destroy the site, so you might just as well go round it.

Today's youngsters are still told stories of the hidden people and enjoy the tradition because it adds something to their view of nature.

At a public lecture about the huldufólk, when the speaker asked how many of the audience believed in elves, about 80% of those present raised their hands. Of them 50% had spoken to an elf and 25% had seen one. One man admitted to having made love to an elf (álfur in Icelandic) but it turned out he was hard of hearing and had thought the speaker had been talking about a calf (kálfur).

c) Swimming and hot pots





Table of contents

Contact list.....	3
Welcome to Iceland!.....	4
Worldwide Friends – Veraldarvinir.....	5
What is volunteering?.....	7
The concept of international workcamps.....	10
Practical information about your stay	11
What to bring?.....	14
Workcamp leader in Iceland.....	15
Internal activities organized by WF.....	17
The work.....	18
Hiking.....	22
Useful links for leaders.....	23



Contact list

Office

workcamps@wf.is, +354 771 7081

Hostel and minibus service

bookings@wf.is, +354 771 7081

Project manager Steindór Ingi Þórarinnsson

steini@veraldarvinir.is, +354 824 0371

Director of WF Tóti Ivarsson

toti@wf.is, +354 868 2324

EVS and other European programs

evs@wf.is

Any other request

wf@wf.is

Postal address

Hverfisgata 88, 101 Reykjavík, Iceland



Welcome to Iceland!

Soon you're going to be here, probably finding the country even rougher, the weather even colder and the language even weirder than you expected. But don't be worried, this is just the first impression. Be open and patient and Iceland will reveal its beauty and warmth to you. We wrote this guide in order to make your time here, a little bit easier for you. Here you should find almost everything about how Worldwide Friends – Veraldarvinir works; how the program and especially your personal program, is going to be; how you can contact us; what is expected of you in your project and what your project and WF are going to do for you.

We, at WF, are looking forward to have you here and hope that this will be an exciting, wonderful, successful and unforgettable experience for you. Many things might be a lot different than you would have expected, but remember that Iceland is the land of surprises, so just be open and let things happen. It is a privilege to get the chance to live inside different culture, take part in its day-to-day life and get to know its people and their way of thinking.

We wish you all the best during the upcoming experience and hope to enjoy a good cooperation!

The old Vikings used to say (about a thousand years ago):

'He is truly wise who has travelled far and knows the ways of the world. He who has travelled can tell what spirit governs the men he meets'



(from "Hávamál", part of the "Eddukvæði" – Elder or Poetic Edda)

Worldwide Friends - Veraldarvinir

WF was founded in 2001 as a non-profit organization promoting environmental and cultural awareness in Iceland. We offer short-term voluntary workcamps, long-term voluntary projects (2-6 months), internships, seminars and Youth Exchange Programs in Iceland. We also send Icelandic volunteers intending to have similar experiences abroad. WF works with three main aims:

- 1. To promote friendship, intercultural learning, exchange and awareness*
- 2. To care for Icelandic nature and raise awareness of environmental issues*
- 3. To promote voluntary work and a culture of volunteering*

Our primary activity is organizing workcamps. A workcamp is a place where people of all races, ideologies, and nationalities can live and work together for two weeks on a project hosted by a local community. Our camps take place all around the year and have between 6 and 30 international participants who volunteer, socialize and work with local people. They are a multicultural, voluntary team. Projects are either environmentally or culturally orientated and we are always open to new ideas.



Worldwide Friends - Veralðarvinir

Environmental projects work in a variety of areas, all of which are nature-orientated, including:

- Building hiking trails to protect nature/landscape
- Working in forestry areas
- Cleaning beaches/countryside
- Growing vegetables and supporting sustainable living

We also organize many cultural and educational camps every year in cooperation with local communities, organizations, kindergartens and primary schools.

In the last years WF has also been hosting workcamps where the volunteers are doing different kind of art. Our volunteers are making music, paintings and organizing artistically events etc. We also have camps where volunteers are writing newsletter and magazines about the life of the organization. The magazine is called UNA and can be found on our website www.wf.is



What is volunteering?

Voluntary work offers an alternative to the division of labor and gives people the opportunity to work for their communities and to improve practical but also soft skills such as communication and problem solving. Volunteering allows you to meet people out of your own social circle, finding out what you're good at and acquiring skills through experience. Involvement in volunteering can support young people take control of their lives, changing their attitudes and behaviors, which can alter their future. To work voluntarily is an enriching experience, and already gave many people a powerful sense of personal fulfillment and growth.

Voluntary and charity work has been a part of almost every civilization and society. Voluntary work generally provides a service to the community, is freely chosen by the volunteer, is unpaid and is carried out for persons other than the volunteer. However, volunteers do not represent cheap labor force contributing with their expertise to the work of the organization. On the contrary, their presence helps to create and start various organization's activities.

To be a volunteer in Iceland

This title itself might appear surprising to anyone knowing the Icelandic reality concerning volunteering. It is not exaggerating to say that this concept is rather new for Icelanders and that it is sometimes quite hard for a volunteer to explain why he came to Iceland for working for free. This is easily understandable if you consider the relation between Icelanders and work.



What is volunteering?

First of all, work is socially very important here. It is appreciated to be a good and hard worker as such virtues are perceived as reflecting others as being trustworthy or serious for instance. This might partially be explained by the indisputable rudeness of standards of living only 50 years ago; Iceland has of course not been an easy country to settle down, only a long and patient work made it possible. Moreover, if cost of living comparing with salaries is not as high as it used to be, it is true that Iceland is still expensive. Therefore it is not rare for people to run two jobs in the meantime and/or to have very long working weeks (even if those rates are slowly decreasing, the average working week of a full-time employed Icelandic man totaled 53,2 hours in 2008; for women the corresponding figure was 42.4 hours). Why not working and being paid for that?

Those elements makes at least easier to conceive Icelanders' incomprehension when it comes about volunteering, especially as a workcamper. In the heat of the discussion, many volunteers will finally hear: "I'm already working so hard the whole year, why then using my weeks of holidays for... working! Why not taking everything easy during our time off and simply travelling?"

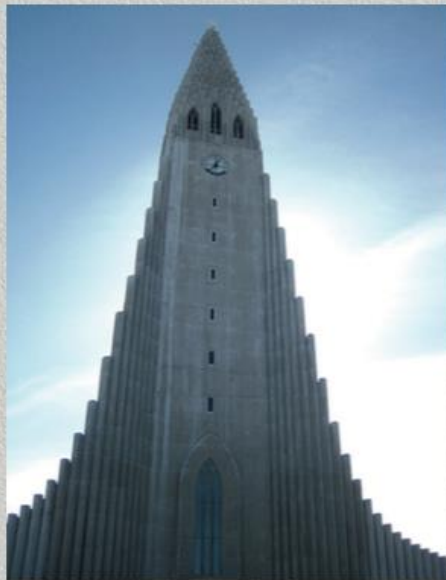
It might seem impossible to react, but this is the occasion for the volunteers (himself starting to doubt about his presence in Iceland!) to start defending his approach! That is actually precisely for not "merely travelling" that most of the volunteers decide to "work for free".



Different motivations are pushing people to volunteer. Doing something constructive during their holidays, actively participating in a field close to their heart, getting to know a local reality, being abroad in a not too expensive way, getting to know other people from many nations by living with them and then learn more about each other. But among all those points, work is a crucial one. It crystallizes participants' expectation as they are ready to volunteer, and then work for "free", strictly upon condition that the given tasks are meaningful. For instance, if the project is presented as environmental, the work has definitely to be conformed to the description made for the whole approach to make sense for the group to keep its motivation.

As a workcamp participant, you can even counter attack!! Is not the Icelandic society in need of volunteers to perform useful tasks in its remote local community? Is it not enriching for any city or town or village, in Iceland or elsewhere, to welcome an internationality group of enthusiastic people for two weeks? Is not nowadays the Icelandic

society (as many others) sometimes too materialistic? Maybe then, after such a passionate discussion can a foreign volunteer and an Icelandic understand each other better... and not look at the other as a strange person. But always try to be as sensitive as possible by discussing those topics with locals, as they tend to be quite rude and direct to foreign people working in Iceland.



The concept of international workcamps

A workcamp is a place where people of all origins, ideologies, and nationalities can live and work together for two weeks on a project hosted by a local community. Our camps take place during the whole year and have between 6 and 30 international participants who volunteer, socialize and work with local people. They are a multicultural, voluntary team. That is a workcamp – and it works!

The camps promote internal decision making, problem solving, and develop a sense of group identity. They encourage alternative forms of community life with the objective of increasing tolerance and facilitating the questioning of values.

Participants are confronted with Icelandic culture and the reality of the local community and offer in their turn an opportunity for Icelanders to meet foreigners in another, more intensive way than it is the case with tourist.

Cultural projects bring some positive benefit and an international element to community events such as festivals.

Environmental projects also include a cultural aspect. Wherever possible, interaction between international volunteers and local communities is a part of our projects. Workcamps allow participants to experience group life. The camps promote internal decision making and problem solving allowing a sense of group identity to develop. This alternative form of community life encourages increased tolerance and intercultural understanding.



Practical information about your stay

Pocket money

Volunteers will not get any pocket money or salaries.

Travel expenses

WF will pay for all domestic travel expenses related to the workcamps. This means the trip from your project to the camp and from the camp back to your project. In most cases, you will be transported with a minibus of the organization that also transports the workcamp participants. All other travel expenses, e.g. coming to Reykjavik on the weekends, you have to pay by yourself.

Visa

Citizens from the European Economic Area (comprising the EU, Switzerland and Liechtenstein), US, Canada, Australia and New Zealand only need a passport, valid for at

least three months after the planned date of arrival to enter Iceland for up to three months.

Insurance

Volunteers are required to get a travel insurance before the workcamp.



Practical information about your stay

Accommodation

The most common accommodation for workcamps is a community house and WF houses, sometimes the participants sleep on mattresses on the floor. In places where we are hosting camps on a regular basis the accommodation is usually better. For example in Hveragerði all participants have double rooms. In Reykjavik and Eskifjörður the volunteers share rooms together but beds are provided.

- There is an access to Internet in all workcamps
- If something is missing or broken in the accommodation you should inform the local contact and the office.
- There are the same rules in all places about cleaning the houses on a daily basis (no excuses are accepted for not cleaning). If we will get a complaint from one of our hosts after a group will leave a camp than the camp coordinator has to return to the camp to clean up the mess (It doesn't matter in which part of the island the camp took place, this is the responsibility of the camp coordinator).
- If the group is staying in a Youth centre of a school than alcohol is not allowed in the house.
- Smoking in Icelandic houses is always forbidden and make sure that the people are collecting and throwing their cigarette stubs in the trash if they smoke outside of the accommodation.



Practical information about your stay

Food

Volunteers will share the cooking tasks for the dinner which is the main meal of the day. For breakfast and lunch everyone will prepare the meal for him/herself. In many camps you will have to take a lunch package with you to work.

In most of the camps outside of Reykjavik the food will be delivered to you by the organization but in some cases you have to make the shopping. We only provide food but candies, soda drinks and alcohol is not provided. Food is NOT provided or paid for while you are travelling during your free time.

In the beginning of the camp we will make some standard shopping of all the basic food needed. The camp coordinator will then buy the rest of the food with the help of the organization. It's also very advisable to finish a shopping list before going shopping. Some workcamps start at the weekend. Therefore shopping must be done in advance, unless you lead one of the few workcamps where the project caters for the workcamp. For a warm welcome, you should prepare something to eat and to drink and plan the meals for the weekend. In some cases, the hosting partner provides the food. The most common way is to have a budget per day and per participant. Despite reasonable funding, a workcamp's budget does not allow for excessive spending. We recommend that you keep careful track of the money you spend, but especially in the first few days, in order to check whether your

budget plan is realistic. After all, the money has to last till the end of the workcamp. Work out how much you can spend on food each day and do not overlook the other things that have to be paid for by your workcamp budget as well – i.e. special food or decoration for somebody's birthday, the international dinner, etc.

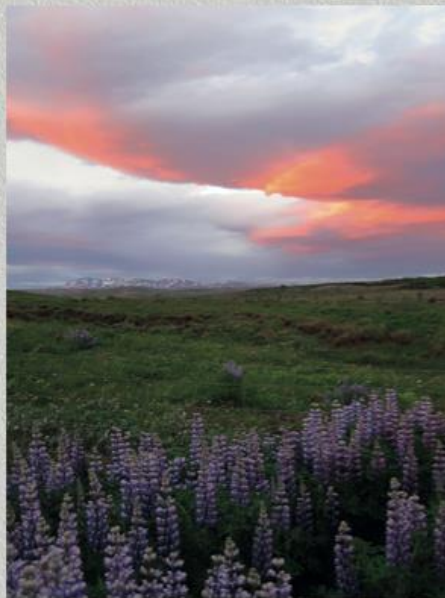
Usually there is at least one intercultural night where the volunteers cook traditional food from their home country. The hosting partner is invited and also people from the local community (Advertise it in the town).



What to bring

Iceland is not as cold as you might think. But it is not warm either so bring warm clothes! Also raincoats and boots (it can rain a lot!), a good warm jacket or a coat and hiking boots. Hiking boots are actually absolutely crucial, so please don't forget to pack them or to buy a proper pair of solid hiking boots if you don't have some yet. Also a warm sweater, woolen socks and long underwear. You should also pack your favorite music, your musical instrument (Take your guitar! Everybody thinks the others will bring theirs and finally there is none!), books, photos and other material representing your country (cooking recipes etc.). You will probably be doing some travelling so the best way to carry your luggage is in a backpack. A sleeping bag is a must!

And last but not least to bring along: A big smile and an open mind!



Workcamp leader in Iceland

As a workcamp leader, you play an important and decisive role in the running of a workcamp. Also important thing for you as a workcamp leader is knowledge of the aims of your organization and aims of the project partner and that:

- you know the methods and goals of intercultural learning;
- you have already worked out some ideas for the study part and the accompanying program of your workcamp;
- you have already visited or are informed about the project partner, and therefore you know much more about the project partner, the work and the location of the workcamp than any of the participants
- you are the main representative of your organization in dealing with the project partner, workcamp participants, doctors, the media, and local authorities, and
- you are well informed about the condi-



tions of everyday life such as the price of food and public transport



The workcamp leader function has three parts: to organize, to lead and mediate as appropriate. The relationship between workcamp leader and the other volunteers should not be hierarchical. The role of the workcamp leaders is to take suggestions from the group and to maintain the organizational framework. The workcamp leaders should ask the participants for ideas about how to organize the spare time. Therefore, you have to find the right balance between fulfilling the expectations of your co-participants and your own needs as a volunteer. This can be very difficult sometimes, and you should ask yourself the following questions before you go to a workcamp:

- What do I expect from participating in a workcamp?
- What do I expect from the other volunteers?
- Where and how do I get enough space for myself?
- How can I fulfill my own needs in terms of having fun, getting to know other people, finding the energy to accomplish my role as leader?
- How can I find support and advice?

Worldwide Friends will consider you as a grown-up, independent person who knows what he/she wants, and who is capable of asking if he/she needs any information. If something seems to be wrong or you do not understand a certain kind of behavior, just ask! Talking with each other can solve almost every problem! If you withdraw yourself back into your room and wait for someone to come to you, you may have to wait for a long time because other persons will consider that you wish to be alone and will respect that.



Internal activities organized by WF

On-arrival Orientation camp

The on-arrival orientation camp is focused on giving you the necessary information and training needed for your future project. The training consists of two different parts. In the first part you are introduced to the host organization, basic rules, your rights, practical information about our program and projects. This first part will be held by the staff of WF and is divided into 8 three hours sessions.

The second part of the orientation includes a simulated workcamp which will for five hours a day five days a week. The aim of this workcamp is to show you a good example of how to lead a workcamp according to the philosophy of the host organization. You will also be asked to take over some parts of the leading responsibilities during the camp.



Final evaluation

In the end of your project a final evaluation will be organized by WF. During this meeting you have the opportunity to exchange experiences with each other but also to reflect on what you have learned in the last months. There you will distribute tasks for the remaining days and which will help both the volunteer to finalize its project and also WF to improve the project in the following year. Those tasks could include getting in contact with host partners, writing/finalizing reports about camps and writing the final report.

The work

Workcamps are called workcamps because there is some work to be done. Working hours are usually about 5 to 8 hours a day, five days a week with free weekends. But it is important that leaders and volunteers are flexible since voluntary work can sometimes not be organized like 9- 5 job and Iceland is a country with extremely changing weather. The nature of the work done varies greatly between different workcamps. Below you can find a list of possible tasks that you will face in the workcamps. What all projects have in common is that they serve the local community. It is important that you are motivated to do volunteer work and able to motivate the workcamp participants, too.

If you have the feeling that the work doesn't have a purpose you should ask the local contact to explain why the group is doing the work.

It is important to be on time for work and the group should be aware of that even though they are awake until late in the evening than the work will not be postponed for that reason.



Possible tasks:

Purely environmental tasks

- Cleaning beaches
- Planting trees
- Constructing hiking paths
- Cleaning rivers
- Helping to put wooden constructions along hiking paths (preventing paths etc. to be washed away from erosion)
- Covering soil with hay in order to avoid erosion
- Support of local communities

- Cleaning villages (picking up garbage and beautifying the communities in general)
- Working around horse stables
- Working at memorial sites
- Painting community facilities
- Help to build wooden bridges across a small river
- Taking down old fences
- Building turf walls
- Help to rake stones out of a field where grass is to be planted
- Embellish the surroundings (cut down hedges and trees)
- Painting sticks and putting them in the ground to mark new hiking paths
- Construction of gravel paths
- Helping to decorate/arrange a museum



Agricultural activities

- Weeding
- Planting chips of trees
- Mixing soil with fertilizer
- Digging out plant trenches
- Raking grass to be collected/haying
- Growing vegetables and supporting sustainable living

Cultural activities (festivals)

- Helping to guard fences (preventing people to enter without paying)
- Collecting trash in the festival area
- Helping to move spectators' chairs from one site to the next one
- Having an international workcamp performance at a festival (instrumental, theatre, singing, acrobatics etc.)
- Helping to run the festival in general

Visual arts and journalism workcamps

- Making interviews with local people, volunteers, hosting partners. WF Iceland is publishing the UNA online magazine six times a year and the volunteers are doing the whole work.
- Aurora hunting camps are all in the East of Iceland. The volunteers try to catch the Auroras in the night but in the daytime they do some renovation or environmental work

In all working tasks safety standards have to be kept up, thus excluding dangerous tasks from being suitable tasks for work campers!

Examples:

- Working with hazardous machines

- Working on "improvised" construction scaffolds
- Tasks that require special technical knowledge

Even when the volunteers do manual work, generally the actual work is not the most important thing. The essential part of the workcamp is what the volunteers can learn from it and each other while working together.



The sense of the performed work has to be explained to the volunteers. When there is a new task introduced to the volunteers, it is good that at least one local worker helps and explains this task in further details for the first half hour the group that will be working on it.

For the respect of our volunteers good will, there's a few tasks which we at WF see as non-acceptable work, and which we think should rather be handed over to people getting paid for their job. That includes:

- Emptying and cleaning toilets at a festival.
- Every kind of activity where the volunteer gets the impression that he is treated as a "free" worker.
- A Volunteer position where people treat volunteers not as equal.

Very important things

- Don't buy plastic bags. You should take shopping bags for the groceries. Reuse the little plastic bags for fruits and vegetables.
- You should recycle as much as you can. If you are not sure about the Icelandic recycling system ask in the office.
- Don't throw away food – you should try to arrange the shopping in a way that everything will be used. If there are leftovers than use them the day after.
- You should bake cakes and bread instead of buying bread, biscuits and sweets.
- The camp coordinators are members of the group, they are not supposed to have better condition during the workcamps than other volunteers.
- Clean up teams and clean up parties should be organized – you should always leave the accommodation in a better shape than it was when you entered.



Hiking

In almost every camp, the group will have the chance to go hiking. It's important that the leader is aware that hiking in Iceland is a bit different compared e.g. to Europe. The paths are rarely well signed even if they appear on particular maps and there is a serious risk to get lost in case of fog. Fog is a serious topic here and can appear very, very fast. In 2006 there was a hiking incident at Mt. Hekla where two participants of a workcamp got lost in the fog and a search team of 200 people including a helicopter was called. Keep in mind that the weather in Iceland can change extremely fast when you are planning the trip. When the soil is much eroded and the path steep in same time, some paths are getting difficult to use. You should always inform somebody about your detailed plans (where you plan to go to, what time you expect to be back, phone numbers etc.) Always be aware that there are vast areas in Iceland without any mobile phone connection.

Some general advices about hiking:

- Double check the weather forecast beforehand
- Check every participant has solid hiking shoes and warm & waterproof clothes
- Pack bottle of water & food
- Organize pairs
- Walk as a group and have breaks together
- Map and compass (Absolutely crucial, in case of fog!)



Useful links for leaders

Information on Iceland:

www.icelandinformation.is
www.icelandreview.com
www.islandsvefurinn.is
www.travelnet.is
www.icenews.is
www.visitorsguide.is
www.icetourist.is
www.iceland.org
www.nicetravel.is

Regions:

www.samband.is
www.nice.is
www.south.is
www.east.is
www.northern.is
www.vesturland.is
www.akademia.is/vestfiridir
www.nat.is

Towns and places:

www.visitreykjavik.is
www.reykjavik.is
www.reykjavik.com
www.akureyri.is
www.isafjordur.is
www.arborg.is
tourist.reykjavik.is
www.grapevine.is

Weather: www.vedurstofan.is

Organized hiking trips from Reykjavik: www.utivist.is

Learning Icelandic:

www.icelandic.hi.is

Group game ideas: www.group-games.com

